

Wann ist der Mensch schon jemals fertig?

Die neue Herausforderung heißt: lebenslanges Lernen – Doch viele Menschen tun sich schwer damit, vor allem, wenn sie älter werden / Von Monica Fauss

Eigentlich wissen wir ja, was wir brauchen: Bildung bis ins hohe Alter. Sie ist möglich und zahlt sich persönlich und ökonomisch aus. Immer mehr Bildungsangebote für die Älteren wachsen allerorten aus dem Boden. Doch nur wenige Ältere bilden sich bis jetzt weiter, denn überkommene Bilder vom Alter behindern einen Aufbruch in Richtung neuer Bildungskultur.

„Lernen hat nichts mit jung sein zu tun. Es verteilt sich auf das ganze Leben. Ich habe sogar erst nach der Schule und dem Musikstudium angefangen, richtig zu lernen“, stellt Udo Jürgens fest. Er berichtet von seinem eigenen Lernweg: „Jetzt geht es mit ständig neuen Herausforderungen bis in das hohe Alter hinein weiter. Das Lernen kam im Prozess als ‚Learning by Doing‘, indem ich merkte, dass ich noch viel lernen musste. Neugierde, Begeisterungsfähigkeit, Leidenschaft und Freude sind die Hauptmotoren des Lernens.“ Bereits in einem seiner beliebtesten Songs besang Udo Jürgens die Ursachen und Folgen: „Mit sechundsechzig Jahren, da fängt das Leben an...“

Die Erkenntnisse des Schlagersängers über die Leichtigkeit des Lernens, auch im Alter, entsprechen den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen über die Lernfähigkeit der Alten. Noch aber sind wir weit davon entfernt, Menschen in der Lebensmitte und in den Jahrzehnten danach Bildung, sinnvolle Aktivitäten und Arbeit zuzugestehen. Viele sind als Arbeitslose und Freizeitleiter zur Untätigkeit verdammt. Ihnen müssen die euphorischen Sonntagsreden von Politikern und Marketingleuten wie Hohn in den Ohren klingen, wenn diese wieder einmal jene gewonnenen dreißig Lebensjahre bejubeln, die Demografen vorhersagen.

Es ist erwiesen: auch im Alter kann man sich Wissen aneignen

Wer aber drei zusätzliche Jahrzehnte fit und engagiert bleiben will, der muss dazulernen. Es gilt, die über die Jahre gewonnenen Erfahrungen mit neuem Wissen zu verbinden und ganz neue Situationen zu bewältigen. Doch viele trauen genau das den älteren Menschen nicht zu. In Umfragen des Bundesinstituts für Weiterbildung im Jahr 2004 schätzten die befragten Betriebe zwar die Tugenden der Älteren, sie zeigten sich aber skeptisch, was ihre Lernbereitschaft und Lernfähigkeiten angeht. Über die Hälfte der Befragten sah keinen Handlungsbedarf bei Qualifizierungsmaßnahmen.

Dabei stellen die Wissenschaften inzwischen die lange akzeptierte Vorstellung auf den Kopf, dass der Mensch in seiner Jugend ausgelernt hat und danach nicht mehr lernen muss und kann. Die Neurologen und Entwicklungspsychologen unterscheiden bei der geistigen Entwicklung zwischen einer Mechanik und einer Pragmatik, die für Lernbereitschaft und Lernerfolg ausschlaggebend sind:

Die Mechanik ist stark biologisch bedingt. Nach dem 25. Lebensjahr beinhaltet sie beispielsweise den Abbau von geistiger Schnelligkeit und Merkfähigkeit. Diese Fähigkeiten lassen sich allerdings trainieren. Kontinuierliche geistige Herausforderungen wirken dem Abbau entgegen. Dazu zählen Trainingsprogramme oder auch abwechslungsreiche Arbeiten jenseits von Routine. Wichtig ist die körperliche Bewegung. Der Wechselwirkung von geistigen und körperlichen Aktivitäten wird inzwischen eine große Wirksamkeit zugesprochen, selbst bei der Vorbeugung von Demenzerkrankungen.

Die Pragmatik beinhaltet hingegen das im Verlauf des Lebens erworbene Wissen. Sie nimmt mit dem Alter zu, erreicht ihren Höhepunkt zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr und bleibt bis zum Alter von etwa 85 Jahren auf diesem hohen Niveau. Sie umfasst Erfahrungen, sogenannte Weisheit und soziale Kompetenzen, die viele „altersgerechte“ berufliche Möglichkeiten eröffnen. Dies müssen die Lernenden wissen, aber auch die Lehrenden. Die Pädagogen, Gerontologen und Geragogen arbeiten an der Methodik: Informelles, selbst gesteuertes Lernen steht im Mittelpunkt, nicht aber ein Bildungsskizzen. Solche Lernformen sind ideal für Ältere: Sie entsprechen der biologischen Entwicklung des Gehirns und integrieren dabei die Kompetenzen und Erfahrungen der Älteren. Bildung wird hier nicht mehr nur auf den Beruf beschränkt gesehen.

Neben der Berufsbildung müsse eine sogenannte Entwicklungsbildung entstehen, fordert die Entwicklungsbiologin Ursula Staudinger, die Vizepräsidentin des Jacobs Center for Lifelong Learning an der University of Bremen ist. Es reiche nicht aus, Menschen mittleren und höheren Alters in existierende Bildungsangebote zu integrieren, sagt Staudinger, vielmehr müssten neue, altersspezifische Angebote entwickelt werden. Wichtig sei auch, dass die Vorstellung von einem Nacheinander der Lebensphasen revidiert wird, vor allem die Vorstellung, man habe in jungen Jahren ausgelernt.

Einige Bildungsanbieter reagieren auf diese neuen Erkenntnisse. Schon heute entstehen allerorten Seminare für die Älteren. Dort will man diese Generation auf das lebenslange Lernen einschwören. Das Angebot ist groß und derart unüberschaubar, dass sich Interessierte kaum einen Überblick verschaffen können. Nicht nur Seminare und Studiengänge gibt es in Deutschland, inzwi-



Auf zu neuen Erkenntnissen: vor allem gut qualifizierte Ältere bilden sich noch weiter fort. Häufig sind sie auch gesünder.

Foto Caro

schen haben sich auch selbst organisierte Seniorenakademien etabliert. Viele der neuen Angebote leben von Fördergeldern der EU, aber auch von Bund und Ländern. Die Institutionalisierung eines breiten, allgemein zugänglichen Programms für Ältere ist im vollen Gange. Sie wird von internationalen Organisationen vorangetrieben.

Auch Volkswirtschaften sind dabei, das Wissen der Menschen zu entdecken. Das gilt gerade für Deutschland, dem Land, das über wenige eigene natürliche Ressourcen verfügt. Man hofft, die geistigen und innovativen Fähigkeiten der Bürger stärker mobilisieren zu können, um trotz Alterung der Bevölkerung im globalen Wettbewerb weiter eine führende Rolle zu spielen. Und man hofft nicht zuletzt, die Menschen aktivieren und zum vorbeugenden Lernen animieren zu können, damit sie auch im Alter länger fit bleiben.

Bildung im Alter dient also auch einem ökonomischen Zweck. Es dient freilich auch den individuellen Wünschen. Je älter die Menschen werden, desto mehr Lebenszeit können sie gestalten, desto größer ist auch die Herausforderung, neue und sinnvolle Tätigkeiten für sich zu entdecken, um die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit möglichst lange aufrechtzuerhalten. Wer in Zukunft nicht abgehängt werden will, muss an der Informationsgesellschaft teilnehmen. Auch hier werden die modernen Kommunikationstechnologien immer wichtiger.

Es lockt der Prestigegewinn, und es schreckt der Stress

Doch wollen die Menschen denn bis in das hohe Alter lernen? Und trauen sie es sich zu? Oder empfinden sie diese Perspektive nicht eher als ungewollte lebenslange Verurteilung? Gegen rastlose Bildungsaktivitäten bis zum Lebensende richtet sich der Berliner Entwicklungspsychologe Paul Baltes: „Selbst vor und auf dem Sterbebett gilt es, sich adaptiv und lernfähig zu verhalten. Soll sich der Mensch dies wirklich antun, sich lebenslanglich als unfertig zu erleben? Lebenslanglich gefangen im Entwicklungsprozess ohne Ende?“ Sprach der verstorbene Forscher den Menschen damit aus der Seele? Oder ist die Gesellschaft nur noch nicht mit dem Lernen der Älteren vertraut, weil es bis jetzt so wenige von ihnen gibt, die es konsequent tun? Denn nur etwa zehn Prozent der über Sechzigjährigen nehmen bis jetzt die Angebote organisierter Altersbildung wahr, etwa von Volkshochschulen, Kirchen und Hochschulen.

Im Augenblick überwiegen gerade bei den Älteren Lernblockaden und Abwehr. Viele Menschen sehen im lebenslangen Lernen keine Bereicherung. Sie erkennen in

diesem Lernen nicht die Herausforderung und halten es auch nicht für ein Mittel zum Prestigegewinn. Sie assoziieren Lernen eher mit persönlichem Mangel und mit Pflicht, erläutert Johann Behrens von der Universität Halle-Witten. „Lernen wird meistens nur in Verbindung mit Faktenwissen gesehen. Das Innere ist aber viel wichtiger“, beobachtete auch Monika Birkner, die ältere Generationen als Coach berät. Man müsse sich Ziele setzen: „Das ist die beste Stimulanz.“ Birkner hat selbst einen solchen Prozess erlebt, als sie sich mit Ende vierzig nach zwanzig Jahren Anstellung in einem Unternehmen selbstständig gemacht hat. „Es ging darum, die eigenen Erfahrungen für den Neustart zu nutzen und gezielt dazuzulernen. In diesem Prozess gibt es für uns Ältere aber keine Vorbilder. Es gilt daher, sich aktiv mit dem eigenen Alterwerden auseinanderzusetzen, die eigene Identität zu bestimmen, sich die Ziele zu setzen und zu verwirklichen.“

„Wir leben in einer Kultur, in der die Verrentung kontinuierlich nach vorne gezogen wurde“, beobachtet Ben Krischausky, der als Personalberater bei großen und mittleren Unternehmen arbeitet und viel mit Älteren zu tun hat. Sehr früh schon ziehen sich die Arbeitnehmer geistig zurück und sehen keine persönliche Perspektive für ihr berufliches Engagement in der Weiterbildung. „Knackpunkt sind die Bilder in den Köpfen. Stereotype Altersbilder hemmen nicht nur die einzelnen Mitarbeiter. Gerade die Führungskräfte und Vorstände assoziieren mit alt noch immer schonungsbedürftig. Und konzentrieren sich wider besseres Wissen auf die Jungen“, erläutert Krischausky, der sich im Demographie Netzwerk der Unternehmer engagiert.

Er verweist auf das Fehlen von Entscheidern, die auf ältere Arbeitnehmer setzen, weil sie deren Loyalität schätzen und wissen, dass sie mit ihnen über längere Zeit bessere Ergebnisse erzielen. Die Jüngeren dagegen wechselten häufiger und führten zu einer schlechteren Kosten-Nutzen-Bilanz.

Doch erst wenn die Unternehmenslenker ihr Bild vom Alter ändern, lassen sich die Arbeits- und Lernbedingungen der Älteren tatsächlich umkrempeln. Mit guten Argumenten, hat Krischausky beobachtet, sei hier nicht weiterzukommen. Daher arbeitet er in Seminaren für Führungskräfte an deren Altersbildern. Persönliche Klischees und Hemmnisse werden hier bewusst gemacht, und es entsteht Raum für neue Bilder und Handlungsansätze.

Aber auch die gängigen Vorstellungen von Produktivität, die sich hauptsächlich auf das junge und mittlere Alter beziehen, spielen da hinein. Dass diese vorwiegend mit Ökonomie verknüpft seien, „verstellt den Blick für andere Formen der Produktivität“, sagt

die Entwicklungspsychologin Ursula Staudinger. Doch psychologisch gesehen schließt Produktivität auch die Wirkung des Einzelnen auf sich und seine Umgebung mit ein. Vor allem die geistige Produktivität im Bereich der Persönlichkeit und der sozialen Beziehungen nimmt zu. Ältere Menschen bringen ein hohes Maß an alltagspraktischer Kompetenz, an Lebenswissen, Kommunikationsfähigkeiten und Verantwortungsgefühl auf. Diese begünstigen neue Beschäftigungen, etwa als Berater im Auftrag von Seniorexpertendiensten.

Eine bis jetzt unbekannte Bildungsschere tut sich auf

Ein Trend zu mehr Nachfrage von Weiterbildungsangeboten der zukünftigen älteren Generation ist heute aber schon absehbar. Aufgrund einer Phase der Bildungsexpansion verfügen die Nachgeborenen im Durchschnitt über eine höhere Bildung. Deshalb werden in den nächsten Jahren viel mehr ältere Menschen weiterlernen können und wollen. Denn wer gelernt hat zu lernen, so die Bildungsexperten, bildet sich auch im hohen Alter gerne weiter. „Die heute Mittbis Endfünfziger haben seit ihrem fünfzigsten Lebensjahr bereits zu 44 Prozent an solchen außerberuflichen Kursen und Seminaren teilgenommen. Dieser Anteil liegt höher als in anderen älteren Altersgruppen. Der 5. Altersschnitt liegt bei sechs Prozent. Solange diese Bildung in den kommenden Jahren erwartet, wenn diese Generation in den Ruhestand tritt“, beobachtet Rudolf Tippelt, Lehrstuhlinhaber für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Doch dies spricht nur eine Bildungselite an, die gelernt hat zu lernen, die also Lernkompetenzen einzusetzen weiß. Damit gleicht der Zugang zum lebenslangen Lernen im Augenblick noch einem Luxusgut. Die große Mehrheit ist überfordert. Das gilt insbesondere für diejenigen, die schon früh aus dem Bildungssystem gefallen sind. Der 5. Altersbericht bestätigt, dass die Beschäftigungsquoten der Älteren stark von deren Qualifikationsniveau abhängen. Denn: „Vor allem gut qualifizierte Beschäftigte, die auch an Weiterbildungen teilgenommen haben, sind bis zum Rentenalter beschäftigt“, stellen die Autoren der Studie fest. Anders stellt sich die Situation der über 55-Jährigen mit geringer Qualifizierung dar: Deutschland hat mit 12,8 Prozent im Vergleich mit Europa die höchste Arbeitslosenquote in diesem Alter; der Durchschnitt liegt bei sechs Prozent. Solange diese Gruppen zu sozial akzeptablen Bedingungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden konnten, war dies kein Problem. Die Vorruhe-

standsmaßnahmen, heißt es im Altenbericht, haben gewissermaßen präventive Investitionen in Qualifikationen erspart.

Da tut sich gerade eine Bildungsschere auf. Je älter die Betroffenen sind, desto mehr Brisanz hat das. Gerontologen wie Andreas Kruse von der Universität Heidelberg haben herausgefunden: je gebildeter die Menschen sind, desto gesünder sind sie auch und desto höher ist ihre Lebenserwartung.

Deshalb behandelt der neue Altenbericht der Bundesregierung den Zusammenhang zwischen Bildung und Gesundheit sehr ausführlich: „Die Bedeutung des lebenslangen Lernens für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Alter wird zunächst aus der Tatsache deutlich, dass die Ausbildung eines gesunden Lebensstils lebenslang protektiv wirkt.“ Daraus folgern die Autoren: „Kompetenzen für die eigene Gesundheit entwickeln bedeutet die Fähigkeit, Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen zum Ausdruck zu bringen, sich zu informieren, zu wählen, entscheiden, urteilen zu können, mitzubestimmen, zu steuern und zu kontrollieren.“

Lernen im Alter, also das lebenslange Lernen, wird für eine Bildungselite zur gelebten Realität. Das bedeutet, sich auf die eigene Produktivität zu besinnen, sich auf das Entdecken und Lernen einzulassen, sich den vorhandenen Gelegenheiten zu stellen, aber auch: sich zu engagieren, etwa mit Forderungen oder mit Eigeninitiative, wo es keine passenden Lernangebote gibt. Das wirkt auch der Angst entgegen, mit zunehmendem Alter hilflos und abhängig zu werden. Dann wird sich auch das vorherrschende Altersbild allmählich auflösen. Erst dann wird der Weg frei zu einer neuen Bildungskultur, die auch die bildungsbenachteiligten Menschen mit einschließt – und das Leben kann mit sechsundsechzig Jahren beginnen.

■ Monica Fauss hat zu dem Thema ein Buch veröffentlicht. Es ist unter dem Titel „Lernen ist Leben. Know-how für die zweite Lebenshälfte“ im Patmos Verlag erschienen und kostet 16 Euro. Das Buch gibt Anregungen, wie sich neue Lern- und Lebenswege entdecken lassen und stellt Beispiele vor, die zeigen, wie Bildung zu einem erfüllten Leben im Alter beitragen kann. Informationen im Internet: www.lernen-ist-leben.de

■ Einige Unternehmen und Bildungsanbieter zeigen bereits, welche Vielfalt beim lebenslangen Lernen auf uns zukommt: etwa das „Virtuelle und reale Lern- und Kompetenz-Netzwerk älterer Erwachsener (VILE) e.V.“ (www.gemeinsamlernen.de/vile-netzwerk/) oder die „Projektwerkstatt für innovative Seniorenarbeit“ (Pisa) in Düsseldorf (Beratungsstelle Start, Telefon: 02 11/8 98 52 60)